

## **Pengaruh Stres kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT Mahakam Kencana Intan Padi**

**Muhammad Anis<sup>1</sup>, Sulastrir Irbayuni<sup>2</sup>**

[Maamanullah86@gmail.com](mailto:Maamanullah86@gmail.com)<sup>1</sup>, [lastrimanajemen16@gmail.com](mailto:lastrimanajemen16@gmail.com)<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia tentu memperhatikan karyawan kadang kala sulit untuk menjadi seorang karyawan, maka Banyak pikiran paling utama mencari metode untuk memecahkan permasalahan di tempat kerja, sebab umumnya profesi yang mereka jalani hanya semacam profesi sehari-hari ataupun pekerjaan yang mereka jalani.. Berhasil atau tidaknya strategi yang sudah tersusun dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada karyawan, sehingga setiap karyawan diharuskan bisa bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisien, dan tentu saja agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas perusahaan diharuskan melakukan pemberdayaan. tujuan dilangsungkannya riset ini ialah guna mendapatkan informasi terkait pengaruh di dalam variabel stres kerja dan kompensasi. Faktor tersebut yang mana dapat memberikan suatu pengaruh terhadap kinerja karyawan menurun adalah stres kerja yang menjadi tekanan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Selain itu pemberian berupa kompensasi secara adil serta dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya akan memberikan suatu peningkatan atas produktifitas karyawan. dengan teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan atas pegawai yang sedang bekerja di PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya, Sampel pada penelitian ini sejumlah 42 responden dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Dari akvitas pengujian terhadap data memperlihatkan bahwa dapat memberikan sebuah pengaruh yang kearah positif dan signifikan terjadi diantara Stres kerja, Kompensasi dan Kinerja karyawan di PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya

**Kata kunci:** Stres Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

Human resources certainly pay attention to employees sometimes it is difficult to become an employee, so it is necessary to think a lot to find ways in particular, to solve problems at work, because usually the work that is done is like daily routines or the work that is done is just that. The success or failure of the strategies that have been arranged in an effort to achieve company goals depends on the employees, so that each employee is required to be able to work optimally effectively and efficiently, and of course in order to produce quality employees the company is required to empower. The purpose of this research is to obtain information related to the influence of work stress and compensation variables. Factors that affect employee performance decline is work stress which becomes employee pressure to complete tasks. In addition, the provision of fair compensation by the company to its employees can increase employee productivity. the technique used is purposive sampling.

The population in this study were all employees who worked at PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. The sample in this study amounted to 42 respondents and was analyzed using Partial Least Square (PLS). From the testing activity on the data, it shows that a positive and significant influence occurs between work stress, compensation and employee performance at PT Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya.

Keywords: Job Stress, Compensation and Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia ialah sistem manajemen sumber daya manusia yang mana secara formal dalam hal mencermati permasalahan pengurangan kinerja yang dirasakan oleh pegawai yang berakibat sangat negatif untuk perusahaan, sebab kinerja yang dirasakan pegawai akan memunculkan kerugian yang relatif sangat diperhitungkan di dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ialah pandangan yang mensupport institusi untuk menciptakan visi serta misinya. Dengan terdapatnya manajemen sumber daya manusia, perusahaan berfungsi dalam pengurusan, standarisasi, pengurusan serta pemakaian sumber daya manusia, alhasil membolehkan sumber daya manusia berperan secara efisien, efisien serta berdaya guna untuk menggapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia amat penting untuk kelanjutan hidup suatu perusahaan. Kesuksesan ataupun kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber dayanya. Sumber daya merupakan tubuh penting yang memastikan apakah suatu perusahaan bisa sukses menggapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa sumber daya manusia ialah aset penting yang paling berharga serta dipunyai suatu organisasi serta wajib diatur dengan cakup, sebab pada dasarnya manusia merupakan satu- satunya sumber daya yang dapat memberikan suatu dorongan kepada sumber daya yang lainnya. Maka dari itu karyawan dalam suatu perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan, keterampilan yang handal, dan ilmu pengetahuan.

Pekerja pada dasarnya merupakan orang yang memakai tenaga serta kemampuannya untuk mendapatkan balasan dari pemberi kegiatan ataupun pemberi kerja ataupun donatur kegiatan dalam wujud uang ataupun wujud lain cocok dengan kontrak kerja. Pastinya pegawai bertugas cocok dengan keputusan pimpinan ataupun atasan. Dalam kondisi normal, pegawai hanya bertugas untuk menuntaskan kewajiban yang diinstruksikan, serta sering- kali mereka bisa mengekspresikan kreativitasnya sesuai dengan instruksi yang diserahkan dikala bertugas.

Berhasil atau tidaknya strategi yang sudah tersusun dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada karyawan, sehingga setiap karyawan diharuskan bisa bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisien, dan tentu saja agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas perusahaan diharuskan melakukan pemberdayaan.

Akan tetapi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan bisa mengalami penurunan, dengan memperhatikan kinerja sebagai tolak ukur seseorang untuk memperbaiki kinerjanya,

kinerja menurut Sutrisno (2016:172) adalah melihat hasil kerja pegawai dari segi kualitas, jumlah, waktu kerja, serta kerjasama untuk menggapai tujuan organisasi..

Kadang kala sulit untuk menjadi seorang karyawan, Maka Kalian butuh berpikir lebih, terutama buat mencari metode untuk menuntaskan permasalahan di tempat kerja, sebab umumnya profesi yang Kalian jalani semacam profesi sehari- hari Kalian, ataupun profesi yang Kalian jalani semacam ini. Oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan stres kerja dan kompensasi.

Salah satu faktor yang memberikan sebuah pengaruh atas pengurangan kinerja pegawai merupakan himpitan kerja yang menjadi tekanan untuk pegawai buat menuntaskan kewajiban. Salah satu faktor yang dapat memberikan sebuah pengaruh atas pengurangan kinerja karyawan merupakan desakan kerja menjadi desakan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas. Stres kerja menurut Chaudhry (2012) dalam Ade Bagus (2019 merupakan suatu tanda- tanda ataupun perasaan yang barangkali timbul pada diri pekerja serta mempengaruhi organisasi ataupun perusahaan, yang akan mempengaruhi kebahagiaan pegawai serta mempengaruhi kemampuan pegawai..

## **LANDASAN TEORI**

### **STRES KERJA**

Gangguan maupun kekacuan mental dan emosional seseorang yang di sebabkan oleh faktor luar dan ketegangan. Stres kerja itu sendiri ialah pola situasi emosional yang terjaln sebagai jawaban kepada desakan di dalam dan di luar organisasi. Dengan kata lain, stres kerja berkaitan dengan marah negatif pegawai kepada pekerjaan Luthans (dalam Cahyono dan Koentjoro 2015).

### **KOMPENSASI**

Kompensasi merupakan balasan yang diperoleh pegawai sebagai balasan atas partisipasi mereka pada perusahaan. Sebaliknya menurut Hasibuan( 2012: 118), Kompensasi merupakan seluruh pemasukan berbentuk uang serta beberapa barang komoditas yang secara langsung ataupun tidak langsung didapat pegawai selaku balasan atas pelayanan yang diserahkan pada perusahaan..

### **KINERJA KARYAWAN**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara( 2009: 67), kinerja merupakan kualitas serta jumlah yang digapai oleh seorang karyawan ketika menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya dan hal tersebut merupakan suatu kewajiban bagi karyawan itu sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil analisa ini pula mendukung riset Tri Wartono( 2017) dimana hasil penelitiannya membuktikan kalau tekanan kerja berpengaruh penting kepada kemampuan pegawai. Tetapi dalam penelitiannya, mereka memperoleh hasil kalau akibat tekanan kerja amat besar, dan hasil yang peneliti miliki merupakan akibat tekanan kerja sangat kecil..

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Mangkunegara (2014:84) dalam Agung Surya (2019) menyatakan bahwa “kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan”. Kompensasi yang diserahkan pada pegawai amat besar pengaruhnya kepada kinerja pegawai, kebahagiaan kerja serta dorongan kerja, dan hasil kerja pegawai.

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Peneliti mengambil sebuah penelitian di perusahaan jasa *outsourcing* PT Mahakam Kencana Intan Padi. Karyawan di perusahaan cabang kota Surabaya sebanyak 42 diluar pimpinan perusahaan. Perusahaan ini bermitra lebih dari 200 perusahaan yang membutuhkan karyawan *outsourcing*. Perusahaan ini juga terdampak covid-19 maka pendapatan perusahaan dan karyawan pun ikut terdampak dengan adanya pandemi ini.

Penelitian ini memakai sebuah variabel independen dan dependen. Variabel independen di dalam penelitian ini ialah Stres Kerja (X1) Ini merupakan kondisi tegang yang mempengaruhi suasana perasaan, cara berpikir, serta kondisi seorang menurut Hasibuan (2016:76) Tuntutan Tugas (X1.1) tuntutan tugas merupakan aspek yang terikat dengan persyaratan ataupun tekanan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat.. Tuntutan Peran (X1.2) tuntutan peran terkait dengan tekanan yang dimainkan pribadi dalam kedudukan khusus organisasi. Bentrokan kedudukan menciptakan impian yang mungkin susah untuk dituntaskan. Tuntutan Antar Pribadi (X1.3). Kompensasi (X2) Pendapatan merupakan sesuatu wujud pembayaran teratur oleh pimpinan perusahaankompensasi merupakan mengembalikan pelayanan yang diperoleh pegawai atas profesinya, tercantum upah, penghargaan, pendapatan, serta tunjangan pada pegawai serta diatur dalam kontrak kerja. Terbebas dari jam kerja, upah merupakan hasil tetap. disebut kompensasi, Ansor, dan Indrasari (2018) Indikator kompensasi menurut Maheswari dan Lutvy (2015) adalah Gaji (X2.1) Gaji merupakan sesuatu wujud pembayaran teratur oleh pimpinan perusahaan pada pegawai serta diatur dalam kontrak kerja. Terbebas dari jam kerja, upah merupakan hasil tetap.. Insentif (X2.2) Insentif merupakan tambahan ataupun kompensasi yang diserahkan pada pegawai oleh manajemen perusahaan, tetapi kerap kali insentif itu tertinggal. Tunjangan (X2.3) Tunjangan merupakan pembayaran selain pendapatan serta bantuan pegawai yang secara tertib diserahkan ataupun dialokasikan untuk tujuan tertentu. Kinerja Karyawan (Y) Kinerja karyawan merupakan sikap sesungguhnya dari tiap pegawai bersumber pada hasil

kerja yang dihasilkan oleh perannya dalam perusahaan n. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014) adalah Kualitas (Y1.2) Pengukuran kinerja bisa dicoba dengan memandang kualitas profesi yang dihasilkan oleh suatu cara tertentu. tepat waktu. Ketepatan waktu (Y1.3) Untuk tipe profesi tertentu, pimpinan mempunyai batas waktu untuk pegawai buat menuntaskan pekerjaannya.

### **Analisis Data**

Analisis data yang dipilih dalam penelitian ini menerapkan metode SEM dengan menggunakan basis komponen yang menerapkan alat analisis yakni PLS. Partial Least Square (PLS) merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk prediksi. Pemilihan PLS karena banyak digunakan untuk melakukan penganalisisan kausal-prediktif serta menjadi teknik yang diterapkan pada aplikasi prediksi dan pengembangan teori.

Hal ini khususnya di dalam kondisi yang dimana indikator memiliki sifat formatif. Dengan variabel laten yang wujudnya kombinasi linier dari indikatornya, sehingga perkiraan akan nilai yang terkandung pada variabel laten bisa secara mudah didapatkan yang dimana perkiraan terhadap variabel laten yang dipengaruhi akan dengan mudah dijalankan. Disebabkan riset ini menggunakan sampel yang kecil ( $\leq 100$ ), peneliti memutuskan untuk menerapkan alat analisis PLS. Dalam menjalankan uji dengan memanfaatkan SEM yang memiliki basis komponen atau PLS, penggunaannya dilakukan dengan dibantu Smart PLS. berdasarkan hal tersebut PLS mempunyai dua macam komponen dalam model kausal yakni model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*). Pada PLS variabel laten dapat berwujud hasil pencerminan indikatornya, dimana dapat disebut sebagai indikator refleksi (*reflective indicator*). Selain itu, juga dapat kontrak dibentuk (*formatif*) oleh indikatornya, disebut sebagai indikator formatif (*formative indicator*).

Asumsi di dalam PLS hanya berkaitan dengan pemodelan persamaan struktural, dan tidak memiliki keterkaitan terhadap pengujian hipotesis, yakni; 1. Hubungan antar variabel laten dalam inner model ialah linier dan aditif; 2. Model struktural memiliki sifat rekrusif. Acuan yang diterapkan dalam menguji hipotesis di dalam PLS ialah resampling dengan Bootstrapping dimana hasil pengembangan yang dilakukan oleh Geisser & Stone. Ukuran sampel dalam PLS ialah; 1. Sepuluh kali jumlah indikator formatif (mengabaikan indikator refleksif); 2. Sepuluh kali jumlah jalur struktural (*structural paths*) pada inner model; 3. Sample size kecil 30 – 50 atau sampel besar lebih dari 200.

## **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Salah satu perusahaan bergerak di bidang jasa Outsourcing PT Mahakam Kencana Intan Padi tentu mempekerjakan seorang karyawan. Pekerja pada dasarnya merupakan orang yang memakai tenaga serta kemampuannya untuk mendapatkan balasan dari pemberi kerja ataupun pemberi kegiatan ataupun penyumbang kerja dalam wujud uang ataupun wujud lain sesuai dengan kontrak kerja. Pastinya pegawai bertugas sesuai dengan keputusan pimpinan ataupun atasan. Pada umumnya pegawai hanya bertugas untuk menuntaskan kewajiban yang

diperintahkan, sering- kali mereka bisa mengekspresikan kreativitasnya sesuai dengan instruksi yang diserahkan dikala bertugas.

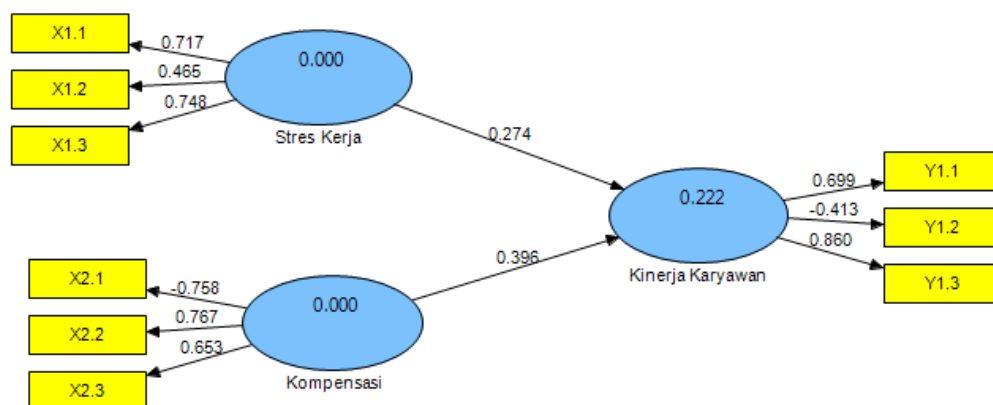
Berhasil atau tidaknya strategi yang sudah tersusun dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada karyawan, sehingga setiap karyawan diharuskan bisa bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisien, dan tentu saja agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas perusahaan diharuskan melakukan pemberdayaan.

Kadang kala sulit untuk menjadi seorang karyawan, maka perlu Banyak pemikiran terutama mencari metode untuk membongkar permasalahan di tempat kerja, sebab umumnya profesi yang mereka jalani hanya semacam profesi sehari- hari ataupun pekerjaan yang mereka jalani. Oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan stres kerja dan kompensasi. PT Mahakam Kencana Intan Padi tentu bermitra dengan perusahaan yang membutuhkan jasa pelayanan penyedia tenaga pengamanan, pengelolaan *Cleaning Services*, penyedia pengelola kendaraan dan penyedia teknisi. Perusahaan ini juga mengembangkan cakupan layanan sesuai dengan perkembangan industri, selain itu dengan area usaha yang diperluas sehingga PT. Mahakam Kencana Intan Padi menyediakan layanan untuk perusahaan atau institusi bisnis memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia (ptmahakamkencanaintanpadi.co.id).

Pengujian model struktural dilakukan dengan mencermati angka R- Square yang ialah bentuk percobaan kesesuaian dengan baik. Pengujian model internal bisa diamati dari angka R- square pada pertemuan antar variabel eksogen (independen/bebas). Memaparkan variabel endogen( dependen atau terikat).

## ANALISIS MODEL PLS

Gambar Outer Model dengan factor loading, Path Coefficient dan R-Square



Sumber : olah data, output *SmartPLS*

Dari gambar keluaran PLS diatas bisa kita amati besarnya angka factor load tiap- tiap penanda diatas tanda panah antara variabel dengan penanda, serta pula bisa diamati bahwa besar kecilnya koefisien alur (path coeffieients) diatas garis panah terletak diantara variabel

eksogen serta antar variabel endogen. Tidak hanya itu, Kamu pula dapat memandang dimensi R- Square di lingkaran variabel endogen (variabel **Kinerja Karyawan**).

**R-square**

**Tabel 1.R Square**

|                         | R Square |
|-------------------------|----------|
| <b>Stres Kerja</b>      |          |
| <b>Kompensasi</b>       |          |
| <b>Kinerja Karyawan</b> | 0.221881 |

Nilai  $R^2 = 0,221881$ . Dapat dijelaskan bahwa model itu bisa memaparkan kejadian **kinerja pegawai** yang dipengaruhi oleh variabel bebas, antara lain **stress kerja, disiplin kerja**, serta varian sebesar 22,18%. Akan tetapi sisa dari varian tersebut sebesar 77,82 % yang mana dapat dijelaskan oleh variable yang lainnya selain di dalam penelitian ini (selain **Stres Kerja , Disiplin Kerja**).

Lalu kemudian dalam hal melakukan suatu pengujian atas hipotesis dapat diperlihatkan secara langsung di dalam hasil atas koefisien dan nilai T-statistic dari inner model tabel dibawah ini.

**Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)**

|                                           | Path Coefficients (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | Standard Error (STERR) | T Statistics ( O/STERR ) |
|-------------------------------------------|-----------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|--------------------------|
| <b>Stres Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b> | 0.274219              | 0.284200        | 0.116187                   | 0.116187               | 2.360152                 |
| <b>Kompensasi -&gt; Kinerja Karyawan</b>  | 0.395867              | 0.409285        | 0.152236                   | 0.152236               | 2.600357                 |

Stres Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,274219 dan nilai *T-statistic* sebesar 2,360152 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , maka Signifikan (positif)

Kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,395867 dan nilai *T-statistic* sebesar 2,600357 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , maka Signifikan (positif)

## SIMPULAN

Penganalisaan data yang menunjukkan positif dan signifikan di dalam Tekanan kerja dapat memberikan suatu pengaruh yang lebih ke arah positif kepada kinerja karyawan, serta pendapatan dapat memberikan suatu pengaruh juga yang lebih positif lagi kepada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, ditunjukkan kalau perusahaan mempunyai kewajiban memperhatikan stres kerja dan kompensasi hal ini berpengaruh bagi karyawan apabila hal demikian di perhatikan maka akan membantu meningkatkan sinergi dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

## SARAN

Dalam penelitian ini permasalahan kinerja menurun yang ada di PT Mahakam Kencana Intan Padi perlu di tingkatkan dengan memanifestasikan penilaian kinerja, evaluasi kinerja serta pembaharuan sistem kerja yang ada. Terkait masalah kompensasi dan stres kerja perlu di tindak lanjuti agar keseluruhan anggota perusahaan meningkatkan kinerja yang pernah menurun sebelumnya.

## REFERENCES

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdillah, W. dan J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (Edisi 1). ANDI.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 29–42.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ptmahakamkencanaintanpadi.co.id, (2021) Pelayanan Jasa Penyedia. Diakses pada 1 Agustus 2021, dari [https://ptmahakamkencanaintanpadi.co.id/?page\\_id=243](https://ptmahakamkencanaintanpadi.co.id/?page_id=243)
- Wartono, T. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Motherand Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol.4 No.2.